

PENGARUH MODAL MANUSIA TERHADAP UPAH PEKERJA PADA SEKTOR JASA MONTIR MOTOR DI PALEMBANG

Theodorus William Siahaan
Universitas Sriwijaya
prof.theodorus@gmail.com

ABSTRACT

This study describes the services of motor mechanic workers who work in non-authorized workshops / individuals who have at least 1 motor mechanic spread in Palembang, especially in 16 sub-districts in Palembang. The data used in this study is the primary data obtained from the survey by conducting longitudinal interviews through prepared cues. Variables used in this study are education, training, work experience and working hours. The parameter parameters of the model are calculated by the OLS method with the help of the Eviews 7 program. Furthermore, an Econometrics Criteria Test is required. The results obtained are that the educational variables and experience have significant effect on the wage pointing while the variable training is not significant to the wage pointers on motor mechanic services in Palembang.

Keywords: Education, Training, Work Experience, Working Hours, Wages

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi. Kedudukannya berbeda dengan faktor produksi lain karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang dapat menggerakkan roda pembangunan. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan syarat mutlak bagi keberhasilan pembangunan yang dilakukan oleh suatu negara (Soeprobo, 2006:30). Sumber daya manusia merupakan modal dasar dari kekayaan suatu bangsa. Manusia yang merupakan agen-agen aktif yang akan mengumpulkan modal, mengeksploitasi sumber-sumber daya alam, membangun berbagai macam organisasi sosial, ekonomi dan politik serta melaksanakan pembangunan nasional.

Modal manusia (*human capital*) menurut Marshall (2005:15) berupa pendidikan, kesehatan dan motivasi merupakan faktor penentu perkembangan sosial dan individu terutama dalam peningkatan persaingan dan perekonomian global yang sarat dengan kemajuan ilmu pengetahuan. Pembentukan modal manusia perlu untuk memperbaiki standar pekerja.

Sarana pendidikan merupakan bidang yang akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dimasa depan. Pelaksanaan program-program di bidang pendidikan semakin berkembang diberbagai jenis dan jenjang ditunjang dengan sarana pendidikan yang lengkap. Sarana pendidikan seperti jumlah sekolah di kota Palembang baik negeri maupun swasta pada Tahun Ajaran 2013/2014 sebanyak 1.588 sarana pendidikan yang terdiri dari:

- Sebanyak 665 Sekolah Taman Kanak-Kanak (TK) dan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di kota Palembang.
- Sebanyak 402 Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI) di kota Palembang.
- Sebanyak 258 Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) di kota Palembang.
- Sebanyak 133 Sekolah Menengah Umum/Madrasah Aliyah (SMU/MA) di kota Palembang.
- Sebanyak 68 Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di kota Palembang.
- Sebanyak 62 Perguruan Tinggi/Universitas.

Perkembangan zaman saat ini menuntut manusia untuk dapat bergerak

cepat dalam menjalankan segala aktivitas keseharian, menyebabkan adanya peningkatan permintaan dan kebutuhan masyarakat akan sarana transportasi yang memadai.

Tabel 1 terlihat jelas bahwa tiap Tahun jumlah kendaraan bermotor didominasi oleh sepeda motor, ini terlihat dari Tahun 2009, sepeda motor menguasai 78,36% diikuti mobil penumpang 11,74% kemudian truk 6,68% dan terakhir bis 3,20%. Di Tahun 20013, terjadi peningkatan yang signifikan untuk sepeda motor yaitu sebesar 81,38% diikuti mobil penumpang 11,03% kemudian truk 5,39% dan terakhir bis 2,19%.

Tabel 1

Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Jenis Tahun 2009–2013

Tahun	Mobil Penumpang	Bis	Truk	Sepeda Motor	Jumlah
2009	7.910.407	2.160.973	4.498.171	52.767.093	67.336.644
2010	8.891.041	2.250.109	4.687.789	61.078.188	76.907.127
2011	9.548.866	2.254.406	4.958.738	68.839.341	85.601.351
2012	10.432.259	2.273.821	5.286.061	76.381.183	94.373.324
2013	11.484.514	2.286.309	5.615.494	84.732.652	104.118.969

Sumber: BPS (Kantor Kepolisian Republik Indonesia).

Saat ini jumlah sarana transportasi umum yang ada tidak cukup memadai sehingga mendorong masyarakat untuk membeli dan menggunakan alat transportasi pribadi dibandingkan dengan menggunakan sarana transportasi umum. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan industri otomotif, terutama industri sepeda motor berkembang

sangat pesat di Indonesia. Dengan permintaan pasar akan kendaraan bermotor yang semakin tinggi, menyebabkan para produsen sepeda motor untuk saling bersaing ketat menciptakan dan menawarkan produk yang mampu memenuhi ekspektasi para calon pembeli.

Tabel 2

Perkembangan Kendaraan Bermotor di Palembang 2009-2012

No.	Jenis Kendaraan	Tahun			
		2009	2010	2011	2012
1	Mobil Penumpang	365.540	423.698	450.473	490.117
2	Bus	69.407	72.077	72.210	74.470
3	Truk	100.722	107.245	113.466	122.349
4	Sepeda Motor	2.013.404	2.532.721	2.864.717	3.106.088
Total		2.549.073	3.135.741	3.500.866	3.793.024

Sumber: BPS–Kepolisian Republik Indonesia, 2013.

Tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa dari jumlah seluruh jenis kendaraan pada setiap tahunnya dikuasai

oleh kendaraan roda dua/sepeda motor. Tahun 2009 sepeda motor menguasai 26% dari seluruh jenis kendaraan yang

ada di Palembang dan Tahun 2012 sepeda motor menguasai 22,1% dari seluruh jenis kendaraan yang ada di Palembang.

Salah satu kegiatan dibidang ekonomi yang termasuk dalam sektor tersier/jasa adalah kegiatan dibidang transportasi. Aktivitas dibidang transportasi ini tidak dapat dipisahkan dari sarana penunjang berupa kendaraan bermotor baik beroda dua maupun roda empat. Dengan berkembangnya dunia usaha setelah krisis ekonomi tahun 1997-1998, penjualan kendaraan bermotor dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan dan bias dikatakan sepeda motor saat ini hampir menguasai jalur jalan raya. Hal ini terjadi karena mudahnya mendapatkan kredit baik dari pihak perbankan maupun dari perusahaan *leasing* ditambah dengan meningkatnya Upah Minimum setiap tahunnya

Meningkatnya jumlah sepeda motor khususnya di Palembang dan teknologi yang digunakan perlu diikuti dengan keahlian dan keterampilan pekerja yang ahli dibidang perbaikan dan perawatan sepeda motor. Tumbuhnya jumlah kendaraan bermotor khususnya roda dua yang sangat pesat seperti yang telah dijelaskan diatas akan membuka lapangan pekerjaan dibidang perbaikan dan pemeliharaan kendaraan bermotor roda dua beserta perangkat penunjang lainnya misalnya usaha variasi, usaha *spare part*, usaha jasa cuci motor. Dengan banyaknya lapangan pekerjaan yang tercipta tentunya membutuhkan pekerja yang banyak. Pekerja pada jasa montir motor di Palembang pada umumnya mempunyai latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang bervariasi.

Dalam merekrut tenaga kerja beberapa bengkel sepeda motor memperhatikan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan atau kursus-kursus keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja khususnya montir

motor. Mereka khususnya para montir sepeda motor mendapat keahlian dibidang ini karena mereka memang bersekolah di sekolah kejuruan (SMK) khususnya kejuruan otomotif (sepeda motor), ikut kursus pelatihan ataupun memang mencari nafkah atau bekerja di bengkel motor.

Ada dua macam bengkel sepeda motor di kota Palembang ini yaitu bengkel agen resmi dan bengkel non resmi atau perorangan. Bengkel agen resmi biasanya Agen Tunggal Pemegang Merk (ATPM) yang hanya melayani servis merk tertentu saja seperti Honda, Yamaha, Suzuki dll. Sebagai contoh, Honda pada saat ini memiliki bengkel resmi yang disebut dengan "*Astra Honda Authorized Service Station*" (AHASS). Tujuan dari pada pelayanan bengkel resmi AHASS ini, diharapkan agar para pemilik motor Honda dijamin akan mendapat pelayanan yang terbaik sesuai dengan standar dari pabrikan Honda melalui PT ASTRA Honda Motor (AHM).

Bengkel non resmi atau perorangan biasanya melayani pemeliharaan dan perbaikan segala merk sepeda motor dan tak ada prosedur baku seperti membuat bengkel resmi seperti mengikuti aturan bengkel ATPM diatas. Kalau punya modal besar silahkan sewa ruko atau garasi besar dan kalau punya modal sedang bisa sewa kios kecil dsbnya. Bengkel sepeda motor non resmi atau perorangan ini juga dibagi lagi menjadi bengkel perorangan yang saat ini atau tidak memiliki mekanik tetapi pemiliknya langsung sebagai mekaniknya atau terjun langsung pemilik + mekanik dan bengkel sepeda motor perorangan yang memiliki mekanik minimal 1 orang atau lebih dan hanya akan turun tangan jika mekaniknya mengalami masalah.

Dalam penelitian ini, difokuskan pada bengkel non resmi atau perorangan yang memiliki minimal 1 orang mekanik

atau lebih karena untuk melihat upah yang didapatkannya setelah bekerja sebagai mekanik.

Kualitas pelayanan yang prima, lamanya usaha dan keterampilan para pekerja membuat usaha tersebut semakin dikenal dimasyarakat lewat informasi dari mulut ke mulut sehingga akan membuat usaha tersebut semakin laris dan akhirnya menyebabkan upah tenaga kerja semakin meningkat. Dengan melihat karakteristik tenaga kerja yang beragam pada usaha jasa montir motor di Palembang, maka penelitian ini ingin mempelajari secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi upah yang diterima yang didapat tenaga kerja pada usaha jasa montir motor di Palembang.

LANDASAN TEORETIS

Teori Modal Manusia (*Human Capital*)

Konsep modal manusia (*human capital*) menurut pandangan modern mulai dipelopori oleh Theodore Schultz (1960) dan Becker (1964) dalam (*The Concise Encyclopedia of Economics Library of Economics and Liberty*, 2002). Dalam perkembangannya, konsep modal manusia dapat dijelaskan sebagai kemampuan atau kapasitas baik sejak lahir atau keturunan maupun pengumpulan yang dibentuk selama usia bekerja secara produktif disertai dengan bentuk-bentuk modal atau input lain yang bertujuan untuk mencapai kemapanan ekonomi.

Penelitian awal konsep modal manusia oleh Theodore Schultz, seorang pakar ekonomi empiris dan pemenang Nobel, memulai kajian tentang sumber daya manusia ini sejak tahun 1960-an dan menekankan pentingnya investasi modal manusia dalam proses pembangunan. Dia telah menulis buku berjudul *Transforming Traditional of Farm*, terbit pada tahun 1964. Sebagaimana dicatat dalam *Biography of Theodore William Schultz* (1902-1998) bahwa dia telah

menghadiri berbagai konferensi dan ketika mengunjungi ladang pertanian serta melakukan wawancara kepada petani hingga mendorong munculnya gagasan baru tentang modal manusia. Ia mempelopori bersama Gary Becker dan Jacob Mincer. Setelah perang dunia II, dalam catatannya melalui wawancara dengan seseorang petani tua yang bekerja dalam ladang pertanian miskin, namun mereka terlihat tetap bahagia. Sewaktu beliau menanyakan mengapa mereka tetap bergembira meskipun lemah dan miskin, mereka menjawab bahwa mereka tidak lemah atau miskin sebab mereka telah bekerja keras untuk mengirim empat anak-anaknya ke Perguruan Tinggi dan anak-anak itu akan menjadi produktif karena pendidikan mereka. Schultz telah merumuskan konsep ini sebagai modal manusia, yaitu modal yang dihasilkan dengan berinvestasi dalam pengetahuan.

Modal manusia (*human capital*) merupakan konsep menjelaskan bahwa manusia dalam organisasi dan bisnis merupakan aset yang penting dan beresensi yang memiliki sumbangan terhadap pengembangan dan pertumbuhan, sama seperti halnya aset fisik misal mesin dan modal kerja. Sikap dan ketrampilan dan kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya tapi merupakan investasi (Stockley, 2003).

Pendidikan

Teori modal manusia pada dasarnya mempercayai bahwa penghasilan seumur hidup dari mereka yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi akan lebih besar dari pada penghasilan seumur hidup mereka yang mempunyai tingkat pendidikan rendah kendati biaya langsung dan tidak langsung dari

pendidikan yang lebih tinggi sudah diperhitungkan (Tjiptoherijanto, 1996:231).

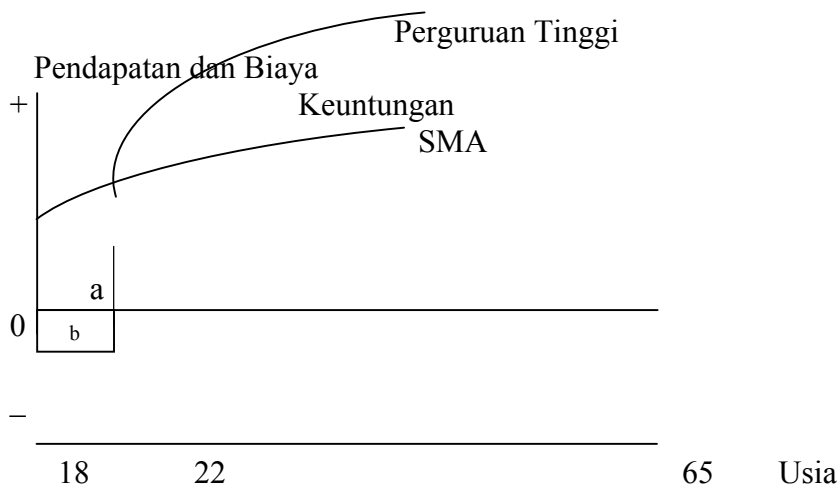
Menurut Simanjuntak (1998:59) seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang.

Bila seseorang akan melakukan investasi, maka ia harus melakukan analisis biaya manfaat (*cost benefit analysis*). Biayanya adalah berupa biaya yang dikeluarkan untuk bersekolah dan *opportunity cost* (biaya kesempatan) dari bersekolah adalah penghasilan yang diterima bila ia tidak bersekolah. Sedangkan manfaat dari penghasilannya (*return*) yang akan diterima dimasa depan setelah masa sekolah selesai. Diharapkan dari investasi ini manfaat yang diperoleh jauh lebih besar daripada biayanya.

Berdasarkan perspektif investasi modal manusia, keputusan untuk langsung bekerja maupun melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi terlebih dulu didasarkan pada keuntungan yang diterima dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan selama melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi. Hal ini sesuai dengan gambar:

Dari gambar 1 tersebut ada 2 strategi berinvestasi dalam pendidikan, yaitu:

1. Menyelesaikan SMANYa (pada usia 18 tahun) dan pada usia itu pula memutuskan untuk langsung bekerja sampai usia 65 tahun. Hal ini digambarkan oleh kurva SMA.
2. Melanjutkan kuliah selepas SMA pada usia 18 tahun sampai 21 tahun dan baru bekerja pada usia 22 tahun sampai 65 tahun. Hal ini digambarkan oleh kurva Perguruan Tinggi.



Gambar 1 Keputusan Investasi Pendidikan
Sumber: Bruce E. Kaufman dan Julie L. Hotchkiss, 2005:330

Ket. :

a : Biaya langsung (*Direct Cost*).

b : Pendapatan yang hilang (*Foregone Earnings*).

Biaya yang dikeluarkan untuk kuliah di Perguruan Tinggi ada 2 tipe. Pertama, biaya langsung yang dikeluarkan meliputi biaya SPP, biaya untuk pembelian buku dan biaya-biaya

lain (termasuk biaya hidup apabila melanjutkan kuliah di luar kota atau di luar negeri). Dari gambar tersebut, biaya hidup langsung ada di area b.

Tipe kedua adalah *opportunity cost* (biaya kesempatan) jika melanjutkan kuliah di Perguruan Tinggi, yaitu pendapatan yang hilang karena melanjutkan kuliah di Perguruan Tinggi. *Opportunity cost* ini digambarkan di area a. Jumlah pendapatan yang hilang ini tergantung apakah bekerja secara paruh waktu (*part time*) atau penuh (*full time*).

Keuntungan yang diperoleh apabila melanjutkan kuliah di Perguruan Tinggi adalah pendapatan yang tinggi dikemudian hari sesuai dengan tingkat pendidikan yang diperolehnya .

Pelatihan

Kemampuan dan tingkat keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja sangat berkaitan dengan besarnya pengorbanan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas diri baik melalui pendidikan formal maupun non formal dengan harapan nantinya akan mendapatkan tingkat upah yang memadai bila saatnya memasuki pasar kerja.

Keahlian dipasar tenaga kerja tidak hanya diperoleh lewat pendidikan formal tetapi dapat melalui pelatihan (*on the job training*). Untuk pelatihan tenaga kerja bisa menjalani program latihan terstruktur atau program pemagangan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja (BLK). Tenaga kerja yang kurang berpengalaman untuk menambah tingkat keterampilannya dapat melakukan belajar sambil kerja (*learning by doing*) dengan membantu, mengamati dan bertanya kepada tenaga yang lebih ahli.

Program pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skills*, *knowledge* dan *ability* (SKA) (Irianto dalam Inriyanto, 2004:13). Seseorang tenaga kerja yang telah mendapatkan “SKA” secara signifikan akan meningkatkan kompetensinya dan diharapkan dapat digunakan untuk memenuhi standar

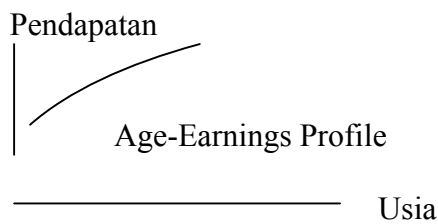
perilaku dalam proses kerja yang diharapkan. Dalam hal investasi dibidang pelatihan keterampilan tenaga kerja ini diharapkan adanya peningkatan pendapatan berupa kenaikan tingkat upah yang lebih baik.

Pengalaman Kerja

Modal manusia yang secara alami berkembang seiring dengan investasi seorang pegawai-pemilik (investor) adalah pengalaman. Pegawai yang sudah memiliki pengalaman pada suatu bidang akan beradaptasi lebih cepat dan berkontribusi lebih banyak sehingga dapat meminta gaji yang lebih tinggi daripada pegawai yang belum memiliki pengalaman sama sekali. Pengalaman kerja adalah hasil dari waktu yang telah anda investasikan bekerja pada suatu profesi atau posisi.

Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa pengalaman kerja tidak sama dengan lama kerja. Tambahan pengalaman yang diperoleh individu tiap tahun akan mengalami *diminishing return*. Seseorang yang sudah bekerja selama 20 tahun pada suatu pekerjaan belum tentu mendapatkan pengalaman kerja yang jauh lebih banyak daripada orang yang baru bekerja selama 2-3 tahun saja pada pekerjaan yang sama. Selain itu, sebagian besar modal manusia yang diperoleh dari pengalaman adalah modal manusia spesifik yang belum tentu dapat ditransfer pada situasi kerja yang lain. Perubahan situasi pekerjaan dapat mengakibatkan pengalaman yang sudah dikumpulkan bertahun-tahun menjadi tidak bermanfaat.

Ditinjau dari akuisisi modal manusia terhadap siklus kehidupan menunjukkan *marginal revenue* dari efisiensi modal manusia yang semula naik kemudian akan menurun sebagaimana bertambahnya usia tenaga kerja (Borjas, 2005:274). Lebih jelasnya dapat dilihat ada gambar berikut ini:



Gambar 2. Kurva Profil Usia–Pendapatan

Sumber: Borjas, 2005 : 274.

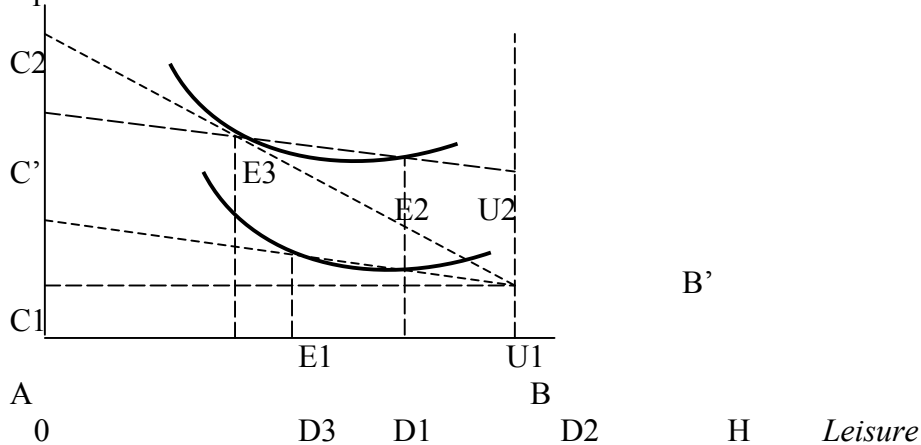
Pada gambar 2 menunjukkan profil umur dan penghasilan akan tampak pada kurva yang melengkung dan hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang lebih tua akan memperoleh penghasilan yang lebih besar karena mereka sedang menikmati hasil investasi sebelumnya. Pada akhirnya kurva tersebut menunjukkan tingkat pendapatan yang diterima tenaga kerja semakin lambat sejalan dengan perkembangan waktu yang dialami tenaga kerja tersebut.

ekonomi yang lebih tinggi, seseorang akan cenderung untuk meningkatkan konsumsi dan menikmati waktu senggang lebih banyak, yang berarti mengurangi jam kerja (*income effect*). Di pihak lain kenaikan tingkat upah juga berarti waktu menjadi lebih mahal.

Nilai waktu yang lebih tinggi mendorong keluarga mensubsitusikan waktu senggangnya untuk lebih banyak bekerja menambah konsumsi barang. Penambahan waktu kerja tersebut dinamakan *substitution effect* dari kenaikan tingkat upah.

Jam Kerja

Kenaikan tingkat upah berarti penambahan pendapatan. Dengan status Upah



Gambar 3. Perubahan Tingkat Upah

Sumber : Simanjuntak, 1998 : 54

Gambar 3 menunjukkan tingkat upah naik sedemikian rupa sehingga *budget line* berubah dari BC1 menjadi BC2. Perubahan tingkat upah tersebut menghasilkan penambahan pendapatan sebagaimana yang dilukiskan dengan garis B'C yang sejajar dengan BC1.

Pertambahan pendapatan tersebut mendorong tenaga kerja untuk mengurangi jam kerja dari HD1 menjadi HD2 (*income effect*). Selanjutnya perubahan harga waktu menimbulkan *substitution effect* yaitu menggantikan waktu senggang untuk pertambahan barang-

barang konsumsi melalui waktu kerja yang lebih banyak. *Substitution effect* tersebut diperlihatkan pertambahan jam kerja dari HD2 ke HD3 atau dari titik E2 ke titik E3.

Pertambahan tingkat upah akan mengakibatkan pertambahan jam kerja bila *substitution effect* lebih besar dari *income effect*, sebaliknya tingkat upah akan mengakibatkan pengurangan waktu bekerja bila *substitution effect* lebih kecil dari pada *income effect*.

Dalam beberapa literatur modal manusia, biasanya dihipotesiskan bahwa hubungan antara jam kerja dan penghasilan berbentuk parabola yaitu bahwa pada mulanya meningkatnya jam kerja akan diikuti oleh meningkatnya penghasilan. Namun akhirnya dicapai suatu titik maksimal yang kemudian peningkatan jam kerja justru disusul dengan penurunan penghasilan. Hipotesis tersebut berlandaskan pada suatu konsep bahwa penghasilan adalah out-put suatu proses produksi dengan jam kerja sebagai inputnya (Ananta dalam Renaldo:21).

Teori Upah

Menurut McConnel (1999), keputusan seseorang untuk bekerja/tidak bekerja pada suatu pasar kerja adalah bergantung dari kemungkinan tingkat "utilitas" maksimal yang bisa diperolehnya. Seorang pekerja akan memaksimalkan utilitas mereka dengan asumsi bahwa pekerja tersebut tertarik pada aspek upah dari pekerjaan sebagai kompensasi dari pengorbanan yang telah dilakukan oleh pekerja tersebut. Pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja tersebut menurut McConnel mencakup biaya pendidikan yang telah dikeluarkan, waktu yang digunakan untuk bersekolah atau pada saat mencari pekerjaan dan faktor psikologis yaitu peningkatan kesejahteraan. Sebagai konsekuensi dari pengorbanan tersebut adalah kompetensi

yang diterima saat bekerja dalam bentuk upah/pendapatan.

Pada pasar yang menyediakan pekerja-pekerja yang heterogen, perbedaan latar belakang modal manusia dari setiap pekerja membuat setiap pekerja memiliki preferensi/pilihan yang berbeda. Preferensi ini mengacu pada orientasi atau keinginan dari pekerja untuk masuk ke pasar kerja dengan melihat keadaan pasar kerja terlebih dahulu. Dengan demikian, latar belakang modal manusia membuat setiap pekerja mempunyai pilihan (preferensi) dalam memilih pekerjaan yang sesuai/dalam memilih apakah langsung bekerja atau menunda bekerja terlebih dahulu dengan alasan tertentu.

Penelitian Terdahulu

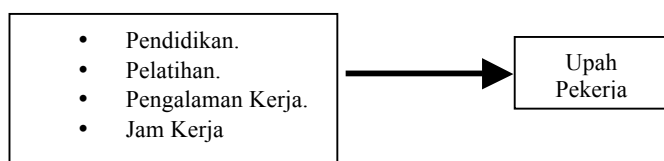
Penelitian yang dilakukan oleh Ananta (1998) mengenai dampak modal manusia terhadap penghasilan tenaga kerja di Jawa Timur. Dalam penelitian tersebut yang menjadi variabel bebas adalah pendidikan, usia dan jam kerja sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah penghasilan. Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara penghasilan dengan pendidikan dan jam kerja adalah positif. Dalam penelitian tersebut Ananta menggunakan persamaan fungsi regresi linear berganda. Dari hasil regresi yang dilakukan disimpulkan bahwa ada hubungan yang nyata dan positif antara ketiga variabel tersebut yaitu: pendidikan, usia dan jam kerja terhadap variabel penghasilan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlina Tarmizi (1990) mengenai dampak mutu modal manusia terhadap penghasilan kasus pekerja migran di propinsi Sumatera Selatan. Secara empirik, variabel bebas adalah pendidikan, status migran, jenis kelamin, jam kerja, status perkawinan, sektor pekerjaan, tinggal dan usia. Sedangkan penghasilan sebagai variabel terikat.

Hasil yang diperoleh tidak terdapat perbedaan penghasilan antara migran dan non migran. Perbedaan penghasilan antara migran dan non migran bukan karena status migrannya tetapi karena faktor pendidikan, jenis kelamin, tempat tinggal, usia, jam kerja dan status perkawinan. Hasil temuan lainnya menampakkan ada kaitan erat antara pendidikan, penghasilan dan usia.

Penelitian yang dilakukan Rasyid (2003) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penghasilan tenaga kerja kontrak, studi kasus di Palembang menyimpulkan bahwa variabel usia, jam kerja dan lamanya bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap tenaga kerja kontrak.

Pada penelitian yang dilakukan oleh M. Lekany Sjamtik (2002) yang meneliti tentang pengaruh pendidikan terhadap penghasilan tenaga kerja di Palembang terungkap bahwa variabel pendidikan, usia, jenis kelamin dan sektor pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap penghasilan tenaga kerja, sedangkan variabel jam kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penghasilan tenaga kerja.



Gambar 4 : Hubungan antara variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan jam kerja dengan variabel upah pekerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga pendidikan dari pekerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah.
2. Diduga pelatihan yang didapatkan pekerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah dan terjadi perbedaan tingkat upah pekerja yang telah mengikuti pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Pengusaha dan tenaga kerja pada umumnya mempunyai pengertian dan kepentingan yang berbeda mengenai upah. Bagi pengusaha, upah dapat dipandang sebagai beban. Semakin besar upah yang dibayarkan kepada pekerja semakin kecil keuntungan bagi perusahaan. Segala sesuatu yang dikeluarkan oleh perusahaan sehubungan dengan mempekerjakan seseorang dipandang sebagai komponen upah.

Dipihak tenaga kerja sendiri, upah hanya sebagai balas jasa yang diterimanya dalam bentuk uang yang dibawa pulang kerumah. Besar kecilnya upah / penghasilan yang diterima tenaga kerja akan tergantung kepada pendidikan yang dimiliki, pelatihan, pengalaman kerja, jam kerja dan lain-lain.

Dari berbagai pandangan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya dan dari penelitian terdahulu maka secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

3. Diduga pengalaman kerja dari pekerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah.
4. Diduga jam kerja pekerja berpengaruh positif terhadap tingkat upah yang didapatkan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Palembang. Objek penelitian ini adalah

jasa pekerja montir motor yang bekerja di bengkel nonresmi / perseorangan yang minimal memiliki 1 montir motor yang tersebar di Palembang khususnya di 16 Kecamatan yang ada di Palembang.

Populasi dan Sampel

Menurut Wiratna Sujarweni jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah jumlah anggota populasi itu sendiri. Untuk penelitian jumlah populasi yang terlalu banyak akan kita ambil untuk dijadikan sampel dengan harapan jumlah sampel yang kita ambil dapat mewakili populasi yang ada. Untuk menentukan ukuran sampel bisa menggunakan Rumus Slovin.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel.

N = Populasi.

e^2 = Prosentase kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.

Data yang didapat sebanyak 140 montir motor di Palembang dan dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin maka didapatkan 104 sampel tenaga kerja.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari survey dengan cara melakukan wawancara langsung melalui kuesioner yang telah disiapkan. Data primer meliputi data-data tentang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman kerja, jam kerja dan penghasilan tenaga kerja bengkel dan data pendukung lainnya. Data sekunder

diambil dari kantor BPS Sumatera Selatan, Sumatera Dalam Angka, Kepolisian RI, dll. Data sekunder meliputi data-data tentang partisipasi penduduk yang bekerja, jumlah penduduk, jumlah kendaraan bermotor dll.

Metode Analisis Data

Data yang didapat dilapangan diolah dan dianalisa secara deskriptif dan kuantitatif. Analisa deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran secara keseluruhan dari variabel yang diamati, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan persamaan regresi berganda dimana penghasilan merupakan variabel dependen sedangkan pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, jam kerja adalah merupakan variabel independen.

Secara matematis model hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini ditulis sebagai berikut:

$$Y = f (X_1, X_2, X_3, X_4).$$

Apabila dinyatakan dalam persamaan model regresi sederhana menjadi :

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e.$$

Dimana :

Y = Penghasilan.

X_1 = Pendidikan.

X_2 = Pelatihan.

X_3 = Pengalaman kerja.

X_4 = Jam kerja.

a_0 = Konstansta.

b_i ($i = 1, 2, 3, 4$) adalah parameter.

e = Tingkat kesalahan.

Parameter-parameter dari model ditung dengan metode OLS dengan bantuan program EVIEWS 7. Selanjutnya perlu dilakukan Uji Kriteria Ekonometrika (untuk memeriksa apakah model mengalami gejala Multikolinearitas, Autokorelasi dan

Heterokedastisitas) dan juga Uji Kriteria Statistik (dengan menggunakan Uji Regresi Parsial (Uji-t) dan Koefisien Regresi secara Serentak (Uji-F).

Definisi Operasional Variabel

Adapun batasan-batasan beberapa istilah dari variabel penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah pendidikan formal yang pernah diikuti oleh responden. Variabel ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy* yaitu skor 1 untuk pendidikan kejuruan dibidang automotif/mesin dan skor 0 untuk pendidikan lainnya.
2. Pelatihan adalah kursus-kursus/pelatihan yang pernah diikuti oleh tenaga kerja yang berkaitan dengan keahlian pekerjaan baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun atas biaya sendiri. Dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel *dummy* yaitu skor 1 untuk yang pernah mengikuti kursus/pelatihan dibidang perbaikan dan pemeliharaan motor dan skor 0

- untuk yang tidak pernah mengikuti kursus/pelatihan.
3. Pengalaman adalah lamanya tenaga kerja tersebut menekuni dunia kerja dijasa montir motor.
4. Jam kerja adalah waktu kerja yang dihitung dengan satuan jam dalam satu minggu dikalikan empat (jumlah waktu kerja selama sebulan).
5. Penghasilan adalah pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja dari pekerjaan utama berupa upah/gaji yang dinyatakan dalam rupiah per bulan, tidak termasuk penerimaan yang diperoleh dari sewa, bunga dan bentuk kekayaan lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Jumlah responden yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah pekerja yang bekerja pada jasa montir motor di kota Palembang yang berjumlah 104 responden dari 70 bengkel sepeda motor non resmi atau perorangan yang minimal memiliki 1 mekanik motor.

Tabel 3. Jumlah Tanggungan Dalam Keluarga Responden

No	Jumlah Tanggungan (Orang)	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	63	60,57
2	1-2	16	15,38
3	3-4	24	23,07
4	5-6	1	0,96
5	≥ 7	0	0
Jumlah		104	100

Sumber: Hasil penelitian (data primer diolah), 2015

Dilihat dari status perkawinan maka sebagian besar responden ini sudah kawin yaitu sebanyak 41 orang atau 39,42% dan yang belum kawin berjumlah 62 orang atau 59,61% dan hanya 1 responden duda (0,96%). Sedangkan bila dilihat dari jumlah tanggungan dalam keluarga bisa dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3, responden yang belum mempunyai tanggungan dalam keluarga

sebanyak 63 orang responden atau 60,57% mereka ini terdiri atas pekeja yang berstatus belum kawin, sedangkan pekerja yang mempunyai tanggungan antara 1-2 orang sebanyak 16 responden atau 15,38%, yang mempunyai tanggungan antara 3-4 orang sebanyak 24 responden atau 23,07%, yang mempunyai tanggungan 5-6 orang sebanyak 1 responden atau 0.96% dan 0 (tidak ada) orang responden yang mempunyai

tanggungan sebanyak 7 orang atau lebih. Anggota keluarga yang ditanggung ini “hanya” terdiri dari isteri dan anak saja tidak termasuk orang tua ataupun sanak saudara lainnya.

Pekerja pada jasa perbaikan motor ini yang pernah melakukan pindah tempat kerja yaitu sebanyak 71 orang responden atau 68,26%. Adapun alasan mereka

pindah karena penghasilan yang lebih tinggi sebanyak 65 orang atau 62,5%, sedangkan yang pindah kerja karena alasan lainnya (misalnya pindah tempat tinggal, mencari suasana baru dll) sebanyak 7 orang atau 6,7%.

Umur responden pada jasa montir motor di kota Palembang dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Pekerja

No	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	15-24	42	40,38
2	25-34	49	47,11
3	35-44	11	10,57
4	45-54	2	1,92
5	55-64	0	0
Jumlah		104	100

Sumber: Hasil penelitian (Data primer diolah), 2015

Tabel 4, responden yang berumur antara 15-24 tahun sebanyak 42 orang atau 40,38%. Responden yang berumur antara 25-34 tahun sebanyak 49 orang atau 47,11%. Responden yang berumur 35-44 tahun sebanyak 11 orang atau 10,57%. Jadi pekerja yang berumur antara 15 tahun sampai dengan 44 tahun sangat mendominasi pada sektor jasa montir motor di kota Palembang sebanyak 102 orang atau 98,07%. Usia

tersebut merupakan usia yang sangat produktif bila tenaga kerja ini mau meningkatkan produktivitas kerjanya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan, didapat juga gambaran banyaknya jumlah pekerja montir motor dilihat dari tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkanyang bisa dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	6	5,76
2	SMP	16	15,38
3	SMA/SMK	76	73,07
4	Diploma I-III	4	3,84
5	Diploma IV/Universitas	2	1,92
Jumlah		104	100

Sumber: Hasil penelitian (Data primer diolah) 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden pekerja montir motor di kota Palembang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 76 orang atau 73,07%. Adanya responden yang berpendidikan SD, Diploma dan S1 menggambarkan bahwa kesempatan kerja pada bengkel motor ini terbuka untuk segala jenis pendidikan. Disini yang dituntut dalam bekerja adalah keahlian, pengetahuan dan kemampuan dibidang perbaikan dan pemeliharaan dimana hal tersebut bisa juga didapat lewat pengalaman kerja setiap harinya di bengkel tersebut.

Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Jam Kerja Terhadap Upah Pekerja Pada Sektor Jasa Montir Motor di Palembang.

Hubungan Antara Pendidikan dan Penghasilan.

Hubungan tingkat pendidikan responden dengan penghasilan yang diterima responden dapat dilihat dari Tabel 6 dibawah.

Tabel 6, rata-rata upah yang diterima oleh responden pada jasa montir motor di Palembang yang berpendidikan kejuruan lebih tinggi upahnya, ini tercermin dengan rata-rata penghasilan sebesar Rp. 2.315.500,-- sedangkan rata-rata penghasilan responden yang berpendidikan bukan kejuruan sebesar Rp. 1.783.125,--. Ini berarti bahwa faktor pendidikan yang berlatar belakang kejuruan berpengaruh positif terhadap upah/penghasilan pekerja pada jasa montir motor di Palembang.

Tabel 6
Distribusi Rata-rata Upah Yang Diterima Oleh Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)	Rata-rata Penghasilan (Rp.)
1	Kejuruan	40	38,46%	2.315.500
2	Bukan Kejuruan	64	61,53%	1.783.125
Jumlah		104	100%	

Sumber: Hasil penelitian (Data primer diolah), 2015

Hubungan Antara Pelatihan dan Upah.

Hasil penelitian dilapangan didapat data untuk mengetahui jumlah responden yang pernah mengikuti pelatihan

dibidang jasa montir motor dan responden yang belum pernah mengikuti pelatihan serta juga diketahui rata-rata penghasilan diantara keduanya seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 7
Distribusi Rata-rata Upah Yang Diterima Oleh Responden Berdasarkan Pelatihan

No	Pelatihan	Frekuensi	Persentase (%)	Rata-rata Penghasilan (Rp.)
1	Pernah Mengikuti	51	49,04%	2.008.627
2	Tidak Pernah Mengikuti	53	50,96%	1.863.773
Jumlah		104	100%	

Sumber: Hasil penelitian (Data primer diolah), 2015

Tabel 7 dapat diketahui bahwa sebagian responden (50,96%) tidak pernah mengikuti pelatihan/kursus dibidang perbaikan sepeda motor. Sedangkan yang pernah mengikuti pelatihan sebesar 49,04%. Dari tabel diatas juga terlihat bahwa rata-rata upah responden yang pernah mengikuti pelatihan lebih besar dibandingkan dengan responden yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Mereka yang mengikuti pelatihan rata-rata penghasilannya sebesar Rp. 2.008.627,--, sedangkan yang tidak pernah mengikuti pelatihan rata-rata penghasilannya sebesar Rp. 1.863.773,-- . Ini berarti bahwa pelatihan yang pernah diikuti oleh responden berpengaruh positif terhadap

penghasilan pekerja pada sektor jasa montir motor di Palembang.

Hubungan Antara Pengalaman dan Upah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dilapangan diketahui pula pengalaman masing-masing responden. Responden dengan pengalaman 0-4 tahun sebanyak 52 orang atau 50%, responden dengan pengalaman 5-9 tahun sebanyak 37 orang atau 35,57%, responden dengan pengalaman 10-14 tahun sebanyak 10 orang atau 9,61%, responden dengan pengalaman 15-19 tahun sebanyak 2 orang atau 1,92% dan pengalaman ≥ 20 sebanyak 3 orang atau 2,8%.

Tabel 8
Rata-rata Upah Yang Diterima Oleh Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)	Rata-rata Penghasilan (Rp.)
1	0-4	53	50,96%	1.636.226
2	5-9	36	34,61%	2.047.222
3	>9	15	14,42%	2.720.000
Jumlah		104	100%	

Sumber: Hasil penelitian (Data primer diolah), 2015.

Tabel 8, upah responden meningkat seiring meningkatnya pengalaman yang dimiliki. Rata-rata upah responden yang memiliki pengalaman antara 0–4 tahun sebesar Rp. 1.636.226,--. Responden yang memiliki pengalaman antara 5–9 tahun mempunyai upah rata-rata sebesar Rp. 2.047.222,--. Responden yang memiliki pengalaman >9 tahun mempunyai upah rata-rata Rp. 2.720.000,--. Keahlian, pengetahuan, keterampilan mereka dalam memperbaiki dan memelihara kendaraan motor ini

semakin meningkat seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja mereka.

Hubungan Antara Jam Kerja dan Upah

Dari hasil penelitian dilapangan dapat diketahui jumlah jam kerja per minggu responden dimana ada perbedaan jumlah jam kerja antara pekerja yang bekerja pada suatu bengkel dengan bengkel lainnya yang bisa dilihat pada Tabel 9 ini:

Tabel 9
Distribusi Rata-rata Upah Yang Diterima Oleh Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja Per Minggu

No	Jumlah Jam Kerja Per Minggu	Frekuensi	Persentase (%)	Rata-rata Penghasilan (Rp.)
----	-----------------------------	-----------	----------------	-----------------------------

1	<48	13	12,5%	1.564.615
2	49-53	13	12,5%	1.810.769
3	54-58	45	43,26%	1.848.000
4	59-63	23	22,11%	1.928.695
5	64-68	0	0%	0
6	>69	10	9,61%	2.002.000
Jumlah		104		

Sumber : Hasil penelitian (Data primer diolah) 2015.

Estimasi Regresi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Pada Sektor Jasa Montir Motor di Palembang

Berdasarkan hasil estimasi terhadap persamaan regresi dengan menggunakan bantuan computer dengan program

Eviews 7 diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 69670.8 + 197956.5 X_1 + 88723.41 X_2 + 111967.0 X_3 + 2178.043 X_4 + e$$

(0.0185) (0.2626)
(0.0000) (0.0451)

Hasil estimasi model bisa dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel 10
Hasil Estimasi Regresi

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Signifikansi
Pendidikan	197956.5	2.394938	1.66035	Signifikan
Pelatihan	88723.41	1.126734	1.66035	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja	111967.0	14.16983	1.66035	Signifikan
Jam Kerja	2178.043	2.029078	1.66035	Signifikan
C = 696708.8 R-squared = 0.681094 Adjusted R-squared = 0.668209 Durbin-Watson stat = 1.863885 F-statistic = 52.85899				

Sumber : Hasil penelitian, 2015.

Hasil regresi model dengan koefisien determinasi R^2 yaitu 0.681094. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68.10% proporsi variabel-variabel yang digunakan mampu menjelaskan variabel-variabel terikat dengan model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 31.90 % dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain diluar model.

Variabel pendidikan yang diukur dengan variabel *dummy* ternyata signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (2.394938 > 1.66039) pada tingkat

signifikansi $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti ada beda antara pendidikan kejuruan dengan tidak kejuruan. Signifikan variabel pendidikan ini bisa dikarenakan kondisi pekerjaan pada jasa montir motor di Palembang lebih mengutamakan pendidikan (kejuruan) sebagai latar belakang pekerjaannya.

Pada jasa montir motor di Palembang bila dibandingkan dengan pendapat Simanjuntak yang menyatakan asumsi dasar teori *human capital* adalah seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan dimana setiap tambahan satu tahun

sekolah berarti meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang ternyata terbukti.

Variabel pelatihan yang diukur dengan variabel *dummy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($1.126734 < 1.66039$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini berarti tidak ada beda antara pekerja yang ikut pelatihan dan yang tidak ikut pelatihan. Tidak signifikannya variabel pelatihan ini bisa dikarenakan karena yang diamati dalam penelitian ini adalah bengkel perorangan bukan bengkel resmi karena bengkel perorangan ini tidak ada program pelatihan bagi pekerjanya dan kebanyakan mereka menerima pekerja dari referensi montir mereka yang telah bekerja dengan mereka sebelumnya dengan keahlian montir yang terbatas bahkan belum memiliki keahlian sama sekali. Biasanya, pada saat bekerjalah mereka mendapatkan bimbingan dan pelatihan dengan melakukan "learning by doing" keahlian, pengetahuan dan keterampilan mereka dalam memperbaiki dan memelihara kendaraan motor akan meningkat.

Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($14.16983 > 1.66039$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini menggambarkan bahwa pekerja dengan pengalaman kerja yang semakin lama akan mempunyai keahlian, keterampilan dan kemampuan yang semakin meningkat. Dengan perkataan lain bahwa pengalaman kerja ini akan menentukan besar kecilnya upah

yang akan diterima oleh pekerja pada jasa montir motor di Palembang. Sesuai pendapat Borjas pada Gambar 2 menunjukkan profil umur dan penghasilan akan tampak pada kurva yang melengkung dan hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang lebih tua akan memperoleh penghasilan yang lebih besar karena mereka sedang menikmati hasil investasi sebelumnya.

Variabel jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.029078 > 1.66039$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini menggambarkan bahwa jam kerja mempunyai peranan berarti dalam menentukan tingkat upah pekerja pada sektor jasa montir motor di Palembang. Upah pekerja montir motor ini diperoleh dari ongkos/biaya perbaikan motor yang mereka kerjakan. Semakin banyak jam kerja yang disediakan oleh suatu bengkel, maka kesempatan untuk memperoleh kendaraan motor yang ingin diperbaiki akan semakin banyak pula sehingga pada akhirnya berdampak pada penghasilan yang akan diterima oleh montir yang bekerja pada bengkel motor tersebut.

Uji Kriteria Ekonometrika.

Uji Gejala Multikolinearitas.

Untuk melihat apakah terdapat multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat koefisien determinasi parsial r^2 (*correlation matrix of coefficient*). Dari hasil regresi antara variabel bebas pada model penelitian dan membandingkannya dengan R^2 . Dari hasil regresi, antara variabel bebas pada model penelitian dan membandingkannya dengan R^2 . Hasil pengujiannya ditunjukkan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11
Uji Gejala Multikolinearitas Hasil Estimasi Model

	X1 (Pendidikan)	X2 (Pelatihan)	X3 (Pengalaman)	X4 (Jam Kerja)
X1	1	0.57681790368297	-0.14761019519670	0.10673486885306

X2	0.57681790368297	1	-0.16373552405291	0.03443914728340
X3	-0.14761019519670	-0.16373552405291	1	-0.00328232315808
X4	0.10673486885306	0.034439147283408	-0.003282323158085	1

Sumber : Hasil penelitian, 2015.

Tabel 11 diatas, dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Hal ini dikarenakan nilai matriks korelasi (*correlation matrix*) dari semua variabel adalah kurang dari 0,8.

Uji Gejala Heteroskedastisitas.

Untuk membuktikan dugaan pada uji heteroskedastisitas pertama, maka dilakukan uji *White Heteroscedasticity*. Hasil yang diperhatikan dari uji ini adalah nilai F dan Obs*R-Squared. Jika nilai Obs*R-Squared lebih kecil dari X^2 tabel, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12
White Heteroskedasticity Tabel
Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	1.874855	Prob. F(12,91)	0.0479
		Prob. Chi-	
Obs*R-squared	20.61546	Square(12)	0.0563
Scaled explained SS	17.20217	Prob. Chi-	0.1421
		Square(12)	

Sumber : Hasil penelitian, 2015.

Jika p-value Obs*R-square $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Oleh karena p-value Obs*R-square = 0.0563 $> 0,01$ maka H_0 diterima. Kesimpulannya adalah dengan tingkat keyakinan 99%, tidak ada/tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Gejala Autokorelasi.

Melakukan uji LM (metode *Bruesch Godfrey*). Metode ini didasarkan pada nilai F dan Obs*R-Squared, dimana jika nilai probabilitas dari Obs*R-Squared melebihi kepercayaan maka H_0 diterima. Artinya tidak ada masalah autokorelasi.

Tabel 13
Tabel Autokorelasi
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.254771	Prob. F(2,97)	0.7756
Obs*R-squared	0.543458	Prob. Chi-	0.7621
		Square(2)	

Sumber : Hasil penelitian, 2015.

Jika p-value Obs*R-square $< \alpha$, maka H_0 ditolak. Oleh karena p-value Obs*R-square = 0.7621 $> 0,01$, maka H_0

diterima. Kesimpulannya adalah dengan tingkat keyakinan 99% tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Uji Kriteria Statistika

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) adalah $n-K-1 = 104-4-1 = 99$. Dari tabel diperoleh nilai kritis t-tabel sebesar 1.66039. Untuk melihat perbandingan antara nilai t-tabel dengan nilai t-hitung dapat dilihat pada Tabel 14:

Tabel 14
Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	Koefisien	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Signifikansi
Pendidikan	197956.5	2.394938	1.66035	Signifikan
Pelatihan	88723.41	1.126734	1.66035	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja	111967.0	14.16983	1.66035	Signifikan
Jam Kerja	2178.043	2.029078	1.66035	Signifikan

Sumber: Hasil penelitian, 2015.

Hasil pengujian dengan Uji-t, menunjukkan bahwa ada 3 koefisien regresi parsial variabel penjelas signifikan yaitu pendidikan, pengalaman kerja dan jam kerja. Sementara variabel pelatihan ternyata tidak signifikan.

Uji Koefisien Secara Serentak (Uji-F).

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam estimasi model secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel.

Dari hasil regresi menggunakan EViews 7 didapat F-hitung sebesar 52.85899. Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan (df) $N1 = K-1 = 4-1 = 3$ dan $N2 = n-K-1 = 104-4-1 = 99$, maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 2.70 bila dibandingkan dengan nilai F-hitung = 52.85899, maka nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel ($52.85899 > 2.70$), ini artinya variabel bebas yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan jam kerja yang digunakan dalam

estimasi model analisis ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan (berarti) terhadap upah pekerja pada sektor jasa montir motor di Palembang.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, beberapa temuan yang dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Variabel pendidikan yang diukur dengan variabel *dummy* ternyata berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap upah pekerjar pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.394938 > 1.66039$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti ada beda antara pendidikan kejuruan dengan tidak kejuruan.
2. Variabel pelatihan yang diukur dengan variabel *dummy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ($1.126734 < 1.66039$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini berarti tidak ada beda antara

pekerja yang ikut pelatihan dan yang tidak ikut pelatihan. Tidak signifikannya variabel pelatihan ini bisa dikarenakan karena yang diamati dalam penelitian ini adalah bengkel perorangan bukan bengkel resmi karena bengkel perorangan ini tidak ada program pelatihan bagi pekerjanya dan kebanyakan mereka menerima pekerja dari referensi montir mereka yang telah bekerja dengan mereka sebelumnya dengan keahlian montir yang terbatas bahkan belum memiliki keahlian sama sekali.

3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($14.16983 > 1.66039$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini menggambarkan bahwa pekerja dengan pengalaman kerja yang semakin lama akan mempunyai keahlian, keterampilan dan kemampuan yang semakin meningkat. Dengan perkataan lain bahwa pengalaman kerja ini akan menentukan besar kecilnya upah yang akan diterima oleh pekerja pada jasa montir motor di Palembang.
4. Variabel jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap upah pekerja pada jasa montir motor di Palembang karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.029078 > 1.66039$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Ini menggambarkan bahwa jam kerja mempunyai peranan berarti dalam menentukan tingkat upah pekerja pada sektor jasa montir motor di Palembang. Upah pekerja montir motor ini diperoleh dari ongkos/biaya perbaikan motor yang mereka kerjakan. Semakin banyak jam kerja yang disediakan oleh suatu bengkel, maka kesempatan untuk memperoleh kendaraan motor yang ingin diperbaiki

akan semakin banyak pula sehingga pada akhirnya berdampak pada penghasilan yang akan diterima oleh montir yang bekerja pada bengkel motor tersebut.

Saran

- Kepada Pemerintah kota Palembang melalui Disnaker untuk membantu meningkatkan keahlian, pengetahuan dan keterampilan pekerja pada jasa montir motor dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan dapat bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) atau dengan pihak swasta.
- Sebaiknya pekerja pada jasa montir motor khususnya pekerja yang pengalamannya masih kurang agar terus menambah pengalamannya. Sedangkan bagi pekerja yang merasa pengalamannya sudah cukup dan kedudukannya masih sebagai karyawan dibengkel tersebut alangkah baiknya jika berinisiatif membuka usaha bengkel jasa montir motor sendiri sehingga nantinya akan menambah penghasilan dan juga bisa menyerap pekerja (montir) baru.
- Kepada Pemda Palembang agar dapat memberikan bantuan/pinjaman modal dengan kredit/bunga ringan untuk meningkatkan fasilitas penunjang kerja bengkel dan khususnya kepada pekerja bengkel yang mempunyai inisiatif membuka usaha bengkel motor sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A dan Sugiharso. 1998. *Dampak Pendidikan Pada Penghasilan*. Jakarta: Lembaga demografi FE UI.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Badan Pusat Statistik. 2014. Sumatera Selatan Dalam Angka.
- Badan Pusat Statistik. 2014. Kerjasama Badan Pusat Statistik Sumatera

- Selatan Dengan Kepolisian Republik Indonesia.
- Becker, Gary Stanley. 1993. *Human Capital*. The University Chicago Press.
- Borjas, George J. 2005. *Labor Economics*. New York: Mc. Graw-Hill Companies Inc.
- Feriyanto, Nur. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Indonesia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Iriyanto, Muklis. 2004. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Pada Industri Meubel dan Bahan Bangunan Dari Kayu di Kota Palembang*. Tesis, PPS UNSRI, Palembang. Tidak Dipublikasikan.
- Kaufman, Bruce E dan Julie L. Hotchkiss. 2005. *The Economics of Labor Markets*. Atlanta, Georgia: Thomson South Western.
- Lekany, M. Sjamtik. 2002. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Penghasilan Tenaga Kerja di Kota Palembang*. Jurnal Ekonomi Vol. 1 No. 2 PSIE Unsri, Palembang.
- McConnell, Campbell R, Stanley R. Brue dan David A. Macpherson. 1999. *Contemporary Labor Economics*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rasyid, Yusran. 2003. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penghasilan Tenaga Kerja Kontrak (Studi Kasus di Kota Palembang)*. Tesis PPS UNSRI, Palembang. Tidak Dipublikasikan.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Santoso, Rokhedi Priyo. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPEE UI.
- Soeprbo, Tarab. 2006. *Ketimpangan Gender Dalam Pendidikan : Apakah Kurikulum Berperan?* Jakarta: Buletin Lembaga Demografi FE UI.
- Subri, Mulyadi. 2014. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sumarsono, HM Sony. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tarmizi, Nurlina. 1990. *Dampak Mutu Modal Manusia Terhadap Penghasilan Kasus Pekerja Migran di Propinsi Sumatera Selatan (Suatu Analisis Data Susenas 1982)*. Tesis S2, Pasca Sarjana UI, tidak dipublikasikan.
- The Concise Encyclopedia of Economics Library of Economics and Liberty*. 2002. Biography of Theodore William Schultz 1902-1998, <http://www.Econlib.Org> (2 Maret 2006).
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1996. *Kesiapan Pekerja Dalam Peningkatan Kualitas Hasil Industri/Jasa Menghadapi Persaingan Pasar Bebas*. Jurnal Ekonomi Indonesia.
- Wajdi, M. Farid. *Identifikasi Peran Penting Aspek-aspek Modal Manusia Dalam Kinerja Usaha*. Diambil dari: http://eprints.unisbank.ac.id/427/1/ARTI_KEL-52.pdf.
- Winarno, Wing Wahyu. 2009. *Analisis Ekonometrika dan Statistik Dengan Eviews*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.